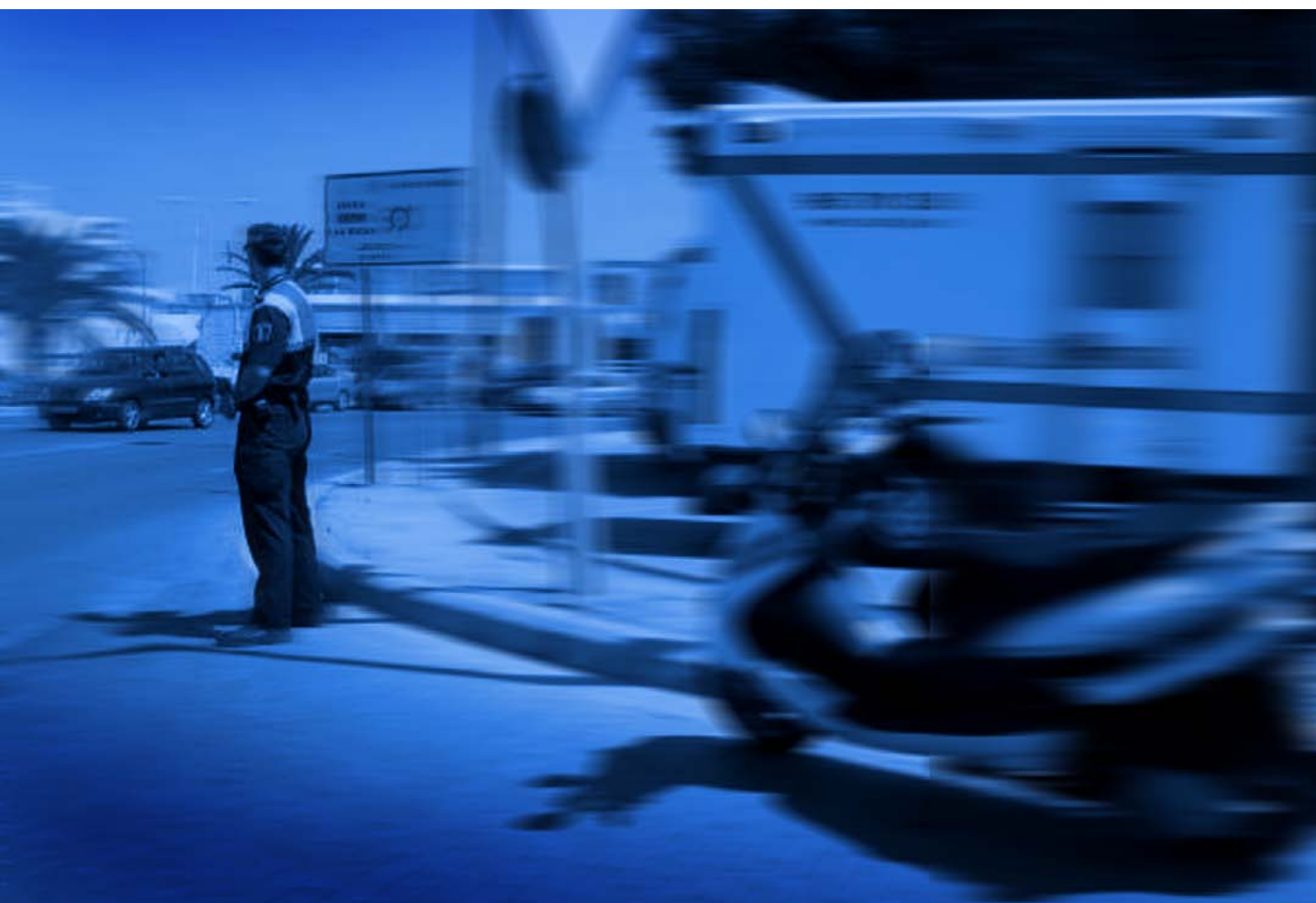


PL^eD

Plan estratégico de actuación del Cuerpo de
Policía Local del Ayuntamiento de Dénia

2008 > 2010





Plan estratégico de actuación del Cuerpo de
Policía Local del Ayuntamiento de Dénia

2008 > 2010

JOSÉ MARTÍNEZ ESPASA

Intendente Principal-Jefe

ÍNDICE

1.- Presentación

2.- Metodología y estructura

3.- Misión y objetivos

4.- Análisis del entorno

- Evolución de la población (2002-2007)
- Evolución del Padrón de Habitantes por nacionalidad y sexo (2006)
- Evolución del parque de vehículos

5.- Análisis de recursos, capacidades y competencias internas

- Titulación académica de la plantilla
- Edad y sexo de la plantilla
- Evolución de efectivos
- Organigrama del Cuerpo

6.- Identificación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades

- 6.1. Debilidades
- 6.2. Amenazas
- 6.3. Fortalezas
- 6.4. Oportunidades

7.- Líneas estratégicas y objetivos estratégicos

- 7.1. Implementación de las nuevas tecnologías en el trabajo policial
- 7.2. Formación continua y específica de los efectivos policiales
- 7.3. Gestión estratégica y sistema de calidad

- 1. Prevención
- 2. Integralidad y transversalidad
- 3. Proximidad
- 4. Participación ciudadana
- 5. Solidaridad con las víctimas de la inseguridad
- 6. No discriminación
- 7. Cooperación
- 8. Modernización
- 9. Calidad

7.3.1. Banco de Buenas Prácticas

- 7.4. Mejora de la seguridad local

8.- Fuentes bibliográficas consultadas

Anexo I: Fichas de Planes Operativos

- Ficha Operativa 1: Nuevas Tecnologías
- Ficha Operativa 2: Formación continua
- Ficha Operativa 3: Calidad de los Servicios Policiales
- Ficha Operativa 4: Plan Local de Seguridad

Anexo II: Cronograma PLeD



PRESENTACIÓN

1

La redacción del presente Plan Estratégico de Evolución del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Dénia (Alicante) se aborda en el seno del XXXIII Curso de Acceso a la Escala Superior (categoría de Intendente Principal), el cual se desarrolló entre los meses de Mayo y Julio de 2008.

Hace ya un año y tres meses que he llegado a la Jefatura de la Policía Local de Dénia, con la intención de cambiar no sólo la organización que lidero sino también las ideas obsoletas y antiguas que todavía conducen el destino de las Policías Locales en España. Árdua tarea la primera y largo camino la segunda. En cualquier caso, no tengo ningún género de duda de que es posible y lo conseguiré, para ello cuento con excepcionales profesionales en mi plantilla y extraordinarios colegas en Policías Locales, Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil, Universidad, empresas privadas, con los que comparto numerosas ideas e inquietudes.

Este proyecto que aquí se plasma por escrito, como hemos coincidido en apuntar mi compañero José Ramón (Intendente General-Jefe de Vila-Real) y yo, es un reto porque de verdad va a ser desarrollado en nuestros respectivos municipios y en 2010, quienquiera que lea este Plan Estratégico podrá observar si se ha cumplido y ve reflejada la gestión y

dirección del Jefe de Policía. De entre los objetivos del curso me gustaría destacar además de la aplicación práctica, estructura, y propuestas de mejora, LA INNOVACIÓN. No está todo inventado, hay que seguir poniendo en marcha nuevos proyectos, no hay que abusar del “copiar y pegar” de otras Policías u organizaciones. Para ello, el esfuerzo de los Jefes de Policía debe ser constante en su autoaprendizaje, reciclaje, y perfeccionamiento. Flaco favor le hará la “antigüedad selectiva” a estos fines, espero no vea la luz.

Por último, este es un buen documento para que en la posteridad, en la pobre biblioteca del IVASP (¡quizá el IVASPE en 2009 la alimente!) y futuros y renovados alumnos, quede reflejado mi profundo agradecimiento a los profesores que han dedicado su tiempo a formar buenos Jefes de Policía Local, con la convicción de que el servicio público que representamos es digno de la mejor formación y perfeccionamiento y ello repercute en todos los ciudadan@s. En particular, a Juan Carlos Gimeno, Joaquín Camps, y a Juan Carlos Herrero De Lara, a quienes admiro y respeto especialmente.

José Martínez Espasa
INTENDENTE PRINCIPAL-JEFE
CUERPO DE POLICÍA LOCAL
DEL AYUNTAMIENTO DE DÉNIA

2

METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO



Nos hallamos en un momento histórico de cambio. Las formas actuales de actividad policial, de persecución penal, de imposición de condenas (justicia expresiva), persiguen nuevos objetivos y se basan en nuevas formas de conocimiento, alejado de las ortodoxias de principios del siglo XX. Esto ha causado desconcierto entre los operadores y estudiosos de la materia (Policía, Derecho penal, sociología, ...). La Policía Local ha experimentado numerosos cambios especialmente destacables las fechas de 1978 (Constitución Española) y 1986 (Ley Orgánica 2/1986). Muchos profesionales han trabajado para que prosperara la Policía Local, algunos se han conseguido, otros no (estatuto nacional p.e.). Dejamos atrás misiones de la Policía Local tales como “apartar de los lugares comunes todo lo que podría volverla poco segura, incómoda y malsana” hasta llegar a las modernas concepciones de servicio público de la seguridad en un Estado democrático.

Es indiscutible la necesidad de un Plan Estratégico como instrumento que garantice una trayectoria adecuada a las nuevas exigencias de la sociedad diana, sociedad local dentro de unos movimientos globales mucho más amplios, como la sociedad de la información, los movimientos migratorios mundiales, el medio ambiente, etc.

El presente plan estratégico es el documento en el que queda reflejada la estrategia a seguir por el Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Dénia en los próximos dos años (2008-2010), y sus objetivos en esos plazos.

Se añaden una serie de planes operativos, cuyas fichas resumen los responsables, objetivos y plazos para ideas concretas.

Con todo ello se pretende conseguir lo que se viene a denominar "consistencia estratégica". De acuerdo con Arieu (2007), "existe consistencia estratégica cuando las acciones de una organización son coherentes con las expectativas de la Dirección, y éstas a su vez lo son con el mercado y su entorno".

Lo que caracteriza al pensamiento estratégico es, en definitiva, dar respuesta a ¿cómo hacer mejor lo que hacemos?, ¿estamos haciendo lo que tenemos que hacer para mejorar la situación en la que nos encontramos?

Para responder a cuestiones de esta índole, resulta necesario profundizar en las tendencias que están conduciendo al cambio de las Policías Locales, y la de Dénia en particular, siendo sensibles a los condicionantes del entorno interno y externo de Dénia; planteándose abiertamente cómo afectan a la organización siendo, a su vez, creativos e imaginativos a la hora de desarrollar respuestas efectivas para aprovechar las transformaciones detectadas a partir de los propios recursos.



3

MISIÓN Y OBJETIVOS

La misión del **PLeD** es fomentar, promover y liderar la cooperación entre sus miembros para mejorar la calidad global de los servicios a sus usuarios/clientes, como contribución esencial al incremento de la calidad y competitividad de nuestra Policía Local, a nivel individual y colectivo.

Con la intención de clarificar la visión de futuro, hasta ahora inexistente desde el punto de vista estratégico y de previsión, se delimitan las cuatro grandes áreas de actuación en torno a las que se aglutinan los objetivos estratégicos:

- Implementación de las nuevas tecnologías en el trabajo policial.
- Formación continua y específica de los efectivos policiales.
- Gestión estratégica y sistema de calidad en la organización del Cuerpo.
- Mejora de la seguridad local en todos sus sentidos: planificación y percepción, especialmente.





ANÁLISIS DEL ENTORNO

4

Para el cumplimiento de los fines que le son propios al Cuerpo de Policía Local de Dénia –y que no es necesario plasmar en este documento- el ordenamiento jurídico desarrolla todo un marco que influye en él: desde la Constitución Española, pasando por las funciones de coordinación de la Generalitat Valenciana, hasta llegar al Ayuntamiento, quien finalmente es el encargado de dotar de dinamismo –o no- al Cuerpo policial en un entorno con cambios constantes, rápidos y profundos, que afectan a la actividad de los miembros.

Para observar todo esto, son interesantes algunos datos referidos al entorno.

Dénia, en la provincia de Alicante, es la capital de la comarca de La Marina Alta. Esta comarca está situada al Norte de la provincia de Alicante, y rodeada por La Safor (provincia de Valencia), El Comtat, La Marina Baixa y el Mar Mediterráneo. La extensión comarcal es de 759,30 km².

Por su parte, Dénia, se sitúa a los pies del Parque Natural del Montgó (753 m.), junto al Mar Mediterráneo y franqueada por el Cabo de San Antonio (reserva marina), contando con 20 km. de costa, y una temperatura media que ronda los 19-20°. Sus playas cuentan con 2 banderas azules.

La extensión de Dénia es de 66,20 km² se trata de un municipio grande en tamaño. Está rodeada de los municipios de Xàbia (68,60 km²), Teulada (32,20 km²), Gata de Gorgos (20,30 km²), Pedreguer (29,60 km²), Ondara (10,40 km²), Els Poblets (3,60 km²), El Verger (8,20 km²), Benimeli (3,50 km²), Pego (52,90 km²), y ya en la provincia de Valencia, Oliva (59,90 km²).

Orográficamente, es el único municipio de la comarca con riesgo alto de inundaciones, en la zona de los barrancos entre los ríos Girona y Gorgos.

Territorialmente, es inevitable destacar lo diseminado del término municipal, con Les Deveses al norte separadas por la playa de Els Poblets, así como la zona del Montgó y Partida La Pedrera al sur, y la existencia de las entidades locales menores de la Jara y Jesús Pobre.

Las conexiones de la ciudad con el exterior son terrestres (autopista A-7 y nacional N-332, así como ferroviarias con el cercanías de RENFE a Alicante) y marítimas, a través del Puerto comercial, pesquero y deportivo (con Club Náutico en concesión).

En cuanto a la población, La Marina Alta cuenta con 166.133 habitantes, siendo la cuarta comarca más poblada, por delante de las de su entorno.

Dénia cuenta con 42.516 habitantes, a fecha 27 de diciembre de 2005, a lo que habría que añadir la actualización poblacional hasta estos momentos y la población flotante. Es el noveno municipio más poblado de la provincia. Además, en épocas estivales puede llegar a cuadruplicar su población.

Su población censada, en relación con la extensión territorial (66,20 Km² arroja una densidad de población de 642,24 Hab/km² (2005). La media de la Comunidad Valenciana es de 192,30 Hab/km² y la provincial es de 284,90 Hab/km² (2004).

- Evolución de la población (2000-2007):

AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2000	15.948	16.708	32.656
2.001	16.926	17.541	34.467
2.002	18.148	18.644	36.792
2.003	19.391	19.712	39.103
2.004	20.248	20.447	40.695
2.005	21.406	21.293	42.699
2.006	21.852	21.773	43.625
2.007	22.551	22.512	45.063

A fecha 8 de junio de 2008, el total de habitantes censados es de 45.680.

- Evolución del Padrón de Habitantes por nacionalidad y sexo (2006):

NACIONALIDAD	HOMBRE	MUJER	% TOTAL
ALEMANIA	2.519	2643	5,99%
ANDORRA	1	1	0,01%
ARGELIA	91	110	0,25%
ARGENTINA	521	556	1,26%
ARMENIA	87	99	0,22%
AUSTRALIA	5	4	0,01%
AUSTRIA	98	100	0,23%
BANGLADESH	-	4	0,01%
BELGICA	125	129	0,29%
BIELORUSIA	15	14	0,03%
BOLIVIA	86	137	0,31%
BOSNIA-HERZEGOVINA	3	3	0,01%
BRASIL	109	123	0,28%
BULGARIA	474	568	1,29%
CAMERUN	2	3	0,01%
CANADA	4	8	0,02%
CHILE	107	119	0,27%
CHINA	187	175	0,40%
COLOMBIA	1.119	1154	2,61%
COSTA DE MARFIL	1	-	-
COSTA RICA	1	2	0,01%
CROACIA	7	6	0,01%
CUBA	77	80	0,18%
DINAMARCA	23	26	0,06%
DOMINICA	2	2	0,01%
ECUADOR	1.184	1.174	2,66%
EL SALVADOR	1	5	0,01%
ESLOVENIA	3	3	0,01%
ESPAÑA	9.002	16.084	57,50%
E.E.U.U.	63	79	0,18%
ETIOPIA	-	1	0,01%
FILIPINAS	6	6	0,01%
FINLANDIA	3	3	0,01%
FRANCIA	452	452	1,02%
GEORGIA	4	3	0,01%

NACIONALIDAD	HOMBRE	MUJER	% TOTAL
GHANA	1	-	-
GRECIA	18	19	0,04%
GUATEMALA	2	2	0,01%
GUINEA	1	1	0,01%
GUINEA ECUATORIAL	2	2	0,01%
HONDURAS	4	4	0,01%
HUNGRIA	12	21	0,05%
INDIA	9	24	0,05%
INDONESIA	1	1	0,01%
IRAQ	6	6	0,01%
IRLANDA	35	39	0,09%
ISLANDIA	-	1	0,01%
ISRAEL	7	7	0,02%
ITALIA	307	353	0,80%
JAPON	2	2	0,01%
KAZAJSTAN	24	27	0,06%
LETONIA	6	6	0,01%
LIBERIA	1	1	0,01%
LITUANIA	86	98	0,22%
LUXEMBURGO	9	11	0,02%
MARRUECOS	457	524	1,19%
MAURITANIA	10	10	0,02%
MEXICO	15	15	0,03%
MOLDAVIA	20	20	0,05%
NEPAL	2	3	0,01%
NICARAGUA	2	2	0,01%
NIGERIA	11	12	0,03%
NORUEGA	13	9	0,02%
NUEVA ZELANDA	1	2	0,01%
PAISES BAJOS	510	554	1,25%
PAKISTAN	20	20	0,05%
PANAMA	1	2	0,01%
PARAGUAY	15	22	0,05%
PERU	21	24	0,05%
POLONIA	57	91	0,21%
PORTUGAL	90	101	0,23%
REINO UNIDO	1.451	1.540	3,49%

NACIONALIDAD	HOMBRE	MUJER	% TOTAL
REPUBLICA DOMINICANA	16	25	0,06%
REPUBLICA ESLOVACA	30	30	0,07%
REP. DEM. DEL CONGO	1	-	-
REPUBLICA CHECA	36	46	0,10%
RUMANIA	603	877	1,99%
RUSIA	204	217	0,49%
SENEGAL	7	9	0,02%
SERBIA Y MONTENEGRO	-	21	0,05%
SIERRA LEONA	1	1	0,01%
SIRIA	4	3	0,01%
SUDAFRICA	1	2	0,01%
SUECIA	35	35	0,08%
SUIZA	650	658	1,49%
TAILANDIA	1	1	0,01%
TOGO	1	-	-
TUNEZ	4	4	0,01%
TURQUIA	3	3	0,01%
UCRANIA	372	421	0,95%
URUGUAY	166	194	0,44%
VENEZUELA	86	105	0,24%
YUGOSLAVIA	20	21	0,05%
TOTAL	21.852	21.773	

Coexisten 93 nacionalidades distintas en la localidad, primando los residentes alemanes, seguidos de residentes de Reino Unido, y a continuación latinoamericanos (Colombia y Ecuador).

Por otro lado, como municipio turístico costero, el tráfico rodado es un factor importante a tener en cuenta.

- Evolución del parque de vehículos:

CLASE VEHÍCULOS	2.000	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006
TURISMOS	17.615	18.723	19.758	20.525	21.580	22.487	23.231
CICLOMOTORES	4.672	5.360	5.844	4.506	4.477	4.536	4.663
CAMIONES	1.714	1.916	2.040	2.142	2.210	2.249	2.236
MOTOCICLETAS	1.683	1.808	1.885	2.031	2.188	2.537	2.877
TRACTORES	108	162	165	191	246	285	303
REMOLQUES	132	116	176	187	206	219	229
AUTOBUSES	27	24	23	23	22	23	23
TOTAL	25.951	28.109	31.893	31.608	32.933	34.341	35.568

Sólo hay que observar que los vehículos han aumentado en 9.617, o sea, en un 37,1%.





ANÁLISIS DE RECURSOS, CAPACIDADES Y COMPETENCIAS INTERNAS

5

En este apartado, observaremos los recursos disponibles en la organización susceptibles de dar soporte a los objetivos estratégicos que se van a proponer y también identificar algunas dificultades que van a surgir para poder llevarlas a término.

Los recursos fundamentales son:

- Físicos.
- Humanos.
- Financieros.
- Intangibles.

Los **recursos físicos** van referidos a las instalaciones donde se alojan y desarrollan los servicios de Policía Local de Dénia.

En este sentido están en marcha dos mejoras vitales:

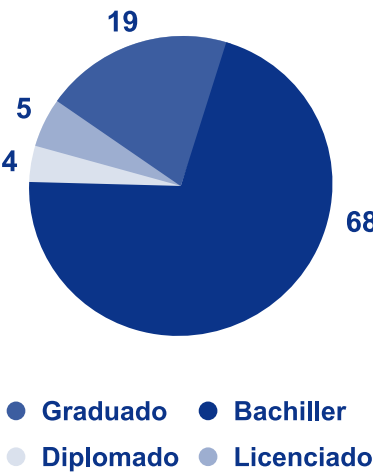
- La construcción o alquiler de un local para la prestación del servicio de Policía Local en la zona de Las Marinas. Se trata de desconcentrar el servicio diurno de Policía de Proximidad (modelo mixto) para el acercamiento a un núcleo importante de vecinos y la prestación del servicio policial de manera más rápida.

- La construcción de la nueva Comisaría Conjunta del Cuerpo de Policía Local y Cuerpo Nacional de Policía. Es un proyecto ambicioso iniciado años atrás de mi llegada a la jefatura y que significará con total seguridad un cambio cualitativo para la Policía de Dénia. El referido edificio iniciará su construcción en octubre de 2008 y finalizará a principios de 2011. Albergará a más de 300 policías (190 policías locales) y se situará junto al Palacio de Justicia de Dénia, mejorando el servicio de la Administración de Justicia. En relación con los objetivos de la Jefatura contará con instalaciones para formación (galería de tiro, gimnasio y sala de conferencias), así como oficina de mediación policial (para el desarrollo del modelo comunitario de Policía), y museo y Sala de Prensa (para mejora de la imagen del Cuerpo).



Los **recursos humanos** son los más importantes a tener en cuenta, ya que si un gran valor tiene la Policía Local de Dénia es el conjunto de profesionales con capacidad técnica y profesional para poner a disposición del servicio público que ofrecen.

La formación es uno de los grandes objetivos estratégicos para la mejora de nuestro servicio policial. El hecho de compartir experiencias y conocimiento es uno de los mayores valores en la Policía Local, que se ha estado basando más en el voluntarismo de las personas que han asumido algún tipo de responsabilidad que en una organización interna con unas líneas estratégicas claras y bien definidas que se plasmen en una Dirección por Objetivos con un seguimiento estricto de su cumplimiento. La plantilla, como se observa en el siguiente cuadro, está cualificada y con un cierto grado de flexibilidad y adaptabilidad a los nuevos retos de la Sociedad de la Información.

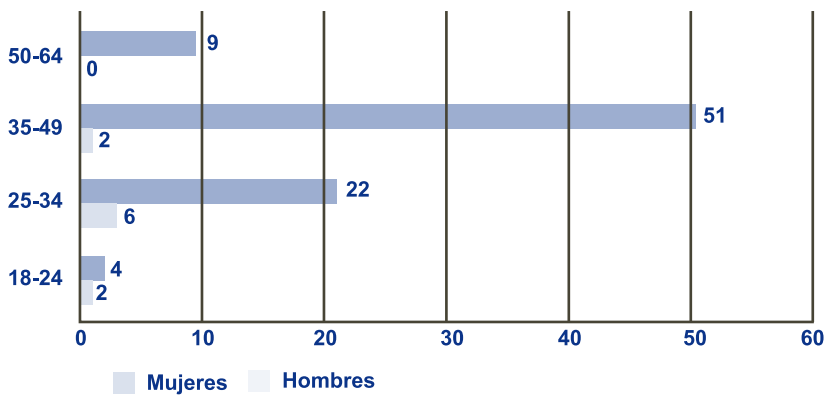


- Titulación académica de la plantilla:

	Graduado escolar	Bachillerato FP II, o acceso 25 años	Diplomado Universitario	Licenciado	Doctor
Agente	18	56	3	3	-
Oficial	1	9	-	1	-
Inspector	-	2	1	-	-
Intendente	-	1	-	-	-
Intendente Principal	-	-	-	1	-
TOTAL	19	68	4	5	0

- Edad y sexo de la plantilla:

Edad	18-24	25-34	35-49	50-64	Total
Agente	6	27	40	7	80
Oficial	-	-	10	1	11
Inspector	-	-	2	1	3
Intendente	-	-	1	-	1
Intendente Principal	-	1	-	-	1
TOTAL	6	28	53	9	96



La edad media de la plantilla es de 38,6 años y trabajan actualmente 10 mujeres, equivalente a un 10,42% del total.

- Evolución de efectivos:

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Efectivos	60	68	68	80	80	94	96

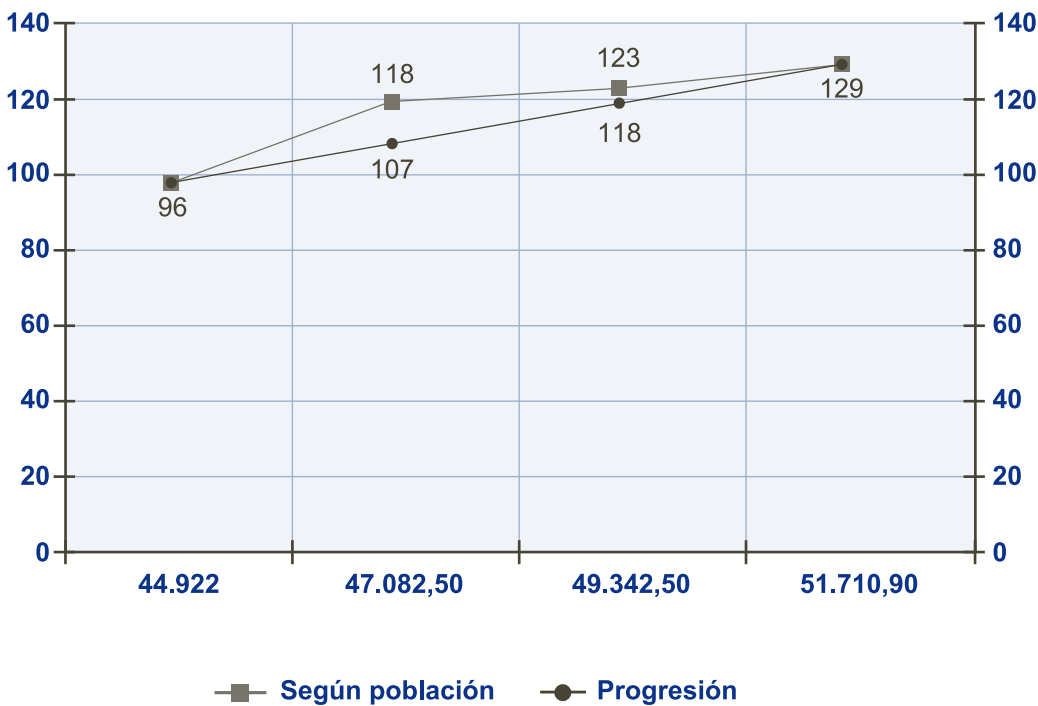
Los **recursos financieros** son los que posibilitan una mejora técnica muy importante para un servicio de mayor nivel.

El presupuesto general del Ayuntamiento de Dénia es de 60.089.970,49 € (2007) y las partidas dedicadas a la Policía Local son:

- CAPÍTULO I: 2.937.665,94 €.
- CAPÍTULO II: 663.397,05 €.
- CAPÍTULO VI: 34.000,00 €.

En 2007 se destinaron 3.635.062,99 € al servicio de Policía Local. Esto significa que para una población de 44.922 habitantes (2007) el servicio de Policía Local le cuesta al vecin@ 0,22 € al día, o sea 80,92 € al año. En términos comparativos, supone un 5,97% del gasto total del Ayuntamiento de Dénia.

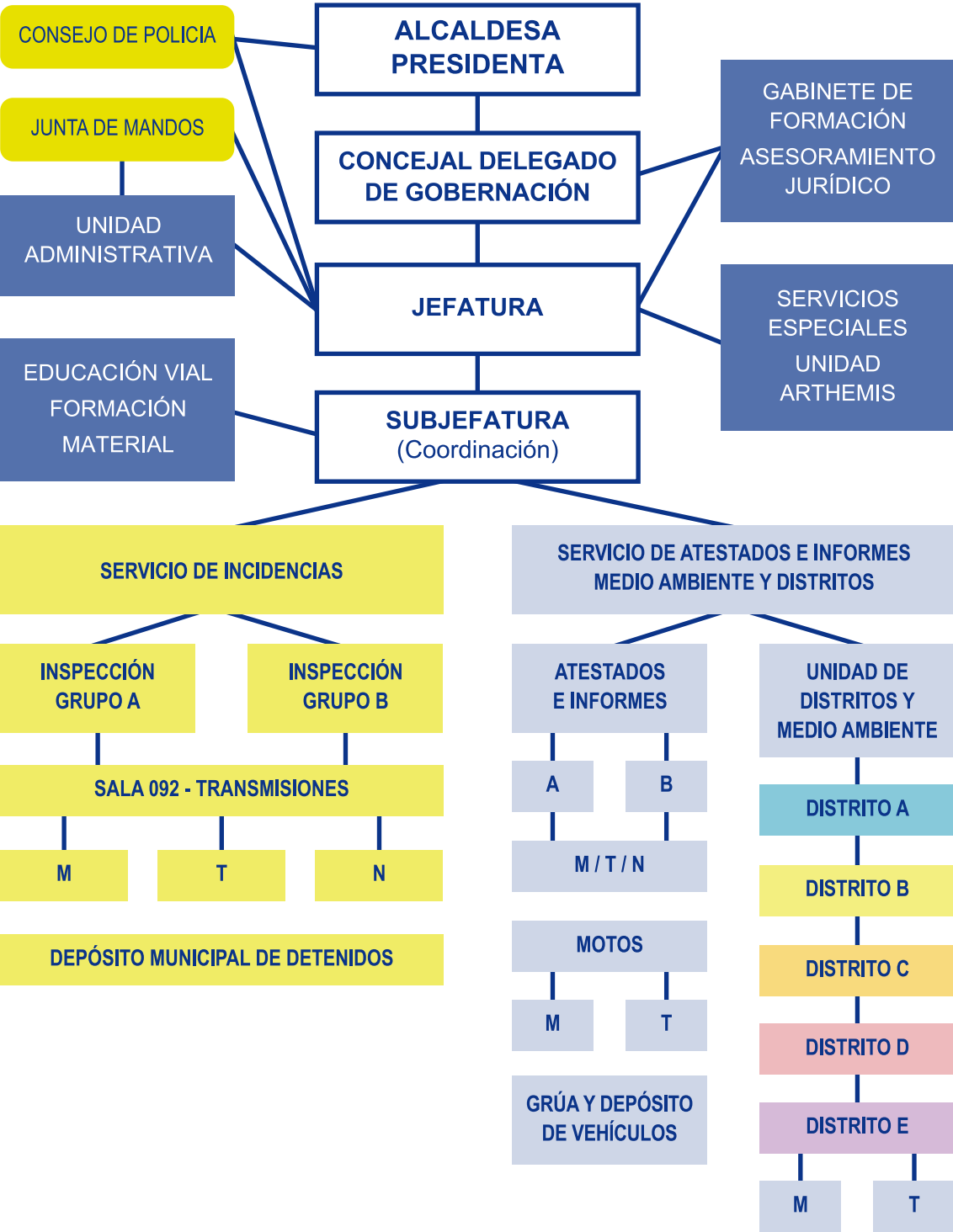
La previsión proporcional o progresiva de la plantilla seguirá estas dos alternativas para cumplir el 2010 (previendo un crecimiento de la población de un 4,8%) la ratio de 129 efectivos (2 policías locales por cada 800 habitantes).



Los **recursos intangibles** son los inmateriales, aquellos que sienten pero no se ven, ni se miden, como puede ser el prestigio, la imagen (el “branding”), las relaciones con otros organismos, los programas compartidos, los conocimientos específicos y diferenciales, etc. Se plantea un cambio de rumbo importante con el objetivo principal de mejorar la imagen de la Policía Local de Dénia.

- Organigrama del Cuerpo:

Para observar con mejor perspectiva las capacidades y recursos internos se plasma el organigrama existente en el Cuerpo de Policía Local de Dénia:







IDENTIFICACIÓN DE AMENAZAS, OPORTUNIDADES, DEBILIDADES Y FORTALEZAS

6

El análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) permite clasificar y sintetizar toda esta información de acuerdo con la finalidad del análisis estratégico: identificar las oportunidades y las amenazas, las debilidades y las fortalezas de la propia organización policial y su entorno (Ayuntamiento y ciudad).

Del cruce de estas cuatro variables (debilidades y fortalezas, según el análisis interno; amenazas y oportunidades, según el análisis externo) se derivan unas líneas estratégicas, que se concretan posteriormente en la definición de unos objetivos estratégicos.

Por último, es necesario tener en cuenta que el análisis DAFO es relativo (toma como punto de referencia otros cuerpos policiales u organizaciones); es indicativo (no proporciona criterios definitivos sino que facilita información para la elaboración de las estrategias) y es determinado (se refiere a un periodo temporal y a unas circunstancias concretas) y es la base que servirá para centrar el debate en los diferentes grupos de trabajo.

6.1. Debilidades: aspectos negativos de la organización o su entorno para hacer frente al futuro.

- Falta de visión integral de la organización policial dentro de la municipal y esta a su vez en un marco más amplio.

- Falta de planificación hasta el momento por parte de Jefatura de ningún tipo de objetivo, ni líneas estratégicas, ni procedimientos de trabajo de calidad.

- Diseminación territorial y presión urbanística.

- Urbanizaciones periféricas alejadas y con dotaciones y equipamientos inadecuados.

- Aumento de problemas de movilidad e inexistencia de un Plan de Movilidad Urbana (hasta 2010).

6.2. Amenazas: pronósticos negativos o tendencias negativas para la cohesión de la organización y su entorno, el desarrollo y la calidad de vida.

- Funcionarios policiales de tipo “mercenario” y “terrorista”.
- Flujos urbanos con tendencia al colapso, especialmente en temporada estival.
- Niveles elevados de ruido y tráfico que deterioran la calidad de vida y la imagen de Dénia.
- Incremento de vulnerabilidad social, en particular, respecto de inmigración irregular y violencia de género.
- Aumento de conflictividad social y miedo al delito (vandalismo, delincuencia juvenil, menudeo de droga, ...).
- Acentuación de la precariedad del mercado de trabajo por la temporalidad, desaceleración económica, crisis del mercado inmobiliario.
- Conflicto multiétnico: el fenómeno de la inmigración (nuevas costumbres, formas de vida y valores) puede ser fuente de conflictos, si no va acompañada de un cambio cultural, la diversidad como valor y no como diferencia.

6.3. Fortalezas: elementos positivos que posee la organización y su entorno.

- Ciudad capital de la comarca de La Marina Alta, y por ende, sede de numerosos servicios públicos y privados importantes para la zona (administración de justicia, sanidad, universidad, eventos socio-culturales, etc.).
- Ciudad turística, que modula su crecimiento, imagen y sus flujos estacionales. Ciudad de servicios.
- Organización policial y ciudad referente de la zona desde Gandía hasta Benidorm.



6.4. Oportunidades: factores que son un potencial a desarrollar o tendencias que afectan positivamente a la cohesión organización y su entorno, el desarrollo y la calidad de vida.

- Edad de la plantilla y preparación para afrontar nuevos retos.
- Nivel de especialización de las unidades, y tamaño del Cuerpo policial.
- Capacidad económica del Ayuntamiento.
- Mejor percepción ciudadana y política de la Policía Local y de la necesidad de un servicio en mejora constante.
- Ciudad enlace con las Islas Baleares y nexo de unión entre la provincia de Alicante y Valencia (tren y carretera).
- Desarrollo de un Plan de Movilidad Urbana y ciudad de desarrollo sostenible.
- Incorporación de las nuevas tecnologías al funcionamiento de la Administración y la ciudad.
- Variedad de nacionalidades y culturas. No es incompatible la consideración como amenaza y, a su vez, como oportunidad, dependerá de su evolución y de las políticas públicas que se apliquen.





LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

7

El verdadero núcleo del **PLeD** se presenta en este apartado, donde se desarrollan los cuatro grandes bloques de trabajo a corto plazo.

Para la realización de la diagnosis de la organización policial y de la seguridad en Dénia, ha resultado imprescindible conocer el escenario de partida ya que ello ha ofrecido una radiografía clara de los problemas con los que se enfrenta el municipio y su Policía Local y de cuáles son sus causas.



Un objetivo estratégico es la hipótesis sobre hasta dónde, o adónde, es posible llegar con la organización. En este trabajo los objetivos se marcan a corto plazo (dos años) de manera que no debe perderse la perspectiva de la Jefatura de tener los trazos claros a medio y largo plazo.

En este sentido, se establecen cuatro pilares sin los cuales sería absurdo fijar objetivos a ningún plazo, puesto que no resultarían fructíferos. Y así, la planificación de la plantilla de personal (en cantidad y calidad, como ha quedado reflejado en páginas anteriores), el análisis de puestos de trabajo (tomando como base la RPT y llegando al detalle de cada puesto que un Policía Local pueda ocupar) para su posterior evaluación de rendimiento a través de indicadores; la selección de personal es también pieza clave en toda organización y debe trabajarse (dentro del marco normativo existente).

Y el cuarto pilar es el del trabajo del líder, el Jefe de Policía Local, quien debe ser ejemplo y referente en su Policía, motivador, con las ideas claras, participativo y equitativo. Fácil de decir, difícil de hacer día a día, pero imprescindible.

Veamos ahora los cuatro objetivos estratégicos fijados:

7.1. Implementación de las nuevas tecnologías en el trabajo policial:

En primer lugar, se promoverá la creación del subdominio <http://www.denia.es/policia> para ofrecer una imagen corporativa en la Red, así como facilitar el conocimiento de la organización y funcionamiento del Cuerpo. Además, será instrumento de información, quejas y sugerencias al ciudadano@. Se mostrarán los cortes de calle existentes, problemas de tráfico, u otras incidencias. También se gestionarán peticiones de informes de partes de accidentes y otras peticiones.

En segundo lugar, se actuará sobre la red de transmisiones de la Policía Local de Dénia, renovando sus terminales y repetidores, y en previsión que en 2009 esté operativa la red TETRA de la Generalitat Valenciana en Dénia para incorporar emisoras digitales TETRA y coordinarse con las del Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil.

En relación con lo anterior, a continuación se incorporarán los terminales PDA's para las tareas de denuncia, informes, gestión de datos en tiempo real, información al ciudadano sobre cualquier cuestión, etc. Se incorporará en primer lugar en la Unidad de Distritos y posteriormente al resto de unidades y servicios. En los vehículos, se incorporarán tablet pc's.

Por último, se incorporarán herramientas de gestión de datos policiales tanto para la Jefatura como la unidad administrativa, atestados y resto de servicios.

7.2. Formación continua y específica de los efectivos policiales:

La esencia de Policía civil, junto con las necesidades de mejorar las habilidades sociales de los Policías, los rápidos cambios normativos, la diferenciación de los Mandos en su formación, y en última instancia, la “cultura profesional de la policía” que se crea, exigen un estudiado plan de formación.

No es del todo suficiente la decisión unilateral de cada uno de elegir el curso que desee, a veces relacionado con la unidad a la que pertenece, otras a la que pretende pertenecer, y otras simplemente por curiosidad profesional. Tampoco completan esta necesidad los cursos ofertados por diferentes organismos (sindicatos, universidad, ONG's, administraciones, etc.) puesto que contemplan sus propios objetivos formativos.

En consecuencia, toda esta oferta formativa debe ser completada con aquellas cuestiones concretas que afectan al Cuerpo de Policía Local de Dénia, su Ayuntamiento, su municipio, sus servicios autóctonos.

Se diseñara un programa de formación que atienda específicamente los objetivos de la Jefatura para con el servicio. En este se distinguirá la formación para mandos y las unidades específicas: atención telefónica, táctica policial, defensa personal, seguridad ciudadana, conducción de vehículos (turismos y motocicletas), ...

7.3. Gestión estratégica y sistema de calidad:

En la seguridad local han sido dos las experiencias que dieron inicio al camino de la calidad en los servicios policiales: las desarrolladas por la Policía Local de Alcobendas, basadas en el modelo EFQM (European Foundation Quality Management), y por la Policía Local de Valladolid, certificada a través de la Norma ISO (Internacional Standardization Organization); en ambos casos la fidelidad a estos modelos se ha logrado mantener hasta fechas recientes.

En los últimos años, algunas otras plantillas han optado por certificar su calidad a través de modelos generalistas, como Madrid (EFQM), A Coruña, Estepona (Málaga), Las Torres de Cotillas (Murcia), Rota (Cádiz) con ISO, y otras, no muchas más, se han decidido a implantar “prácticas de calidad”, en algunos casos, muy consolidadas, aunque sin decidir su acreditación a través de los modelos existentes. Fuenlabrada, Girona, Palma de Mallorca, Vitoria, por poner los principales ejemplos, se encuentran entre ellas.

Como puso de manifiesto la Encuesta UNIJEPOL del año 2007, existe un creciente interés de los Responsables Municipales de Seguridad para impulsar políticas de calidad en la Seguridad Local, pero, a la vez, también existe una gran desconfianza hacia los modelos de calidad generalistas, que se contemplan como sistemas muy alejados de la especificidad de las Policías Locales y, por tanto, no se ven como instrumentos verdaderamente útiles para la mejora de estos servicios.

Según los resultados de esa misma encuesta, nada menos que el 90% de los encuestados manifestaba su preferencia por la creación de un sistema específico de calidad para las Policías Locales, “porque sus especiales características justifican un sistema propio”.



En este sentido, surgió CECAPOL que sistematiza y reelabora el modelo estratégico de gestión de la Seguridad Local, recogiendo los planteamientos de entidades como la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y el Fórum Europeo de Seguridad (FESU) y el Foro Español para la Prevención y la Seguridad Urbana.

Este modelo defiende un papel muy relevante para los gobiernos municipales y sus servicios de Policía Local, en la lucha contra la delincuencia de proximidad, la promoción de la seguridad vial en el ámbito urbano y en la gestión de los problemas de convivencia.

Se parte de la definición del concepto de seguridad ciudadana realizado por la FEMP en 1983, que lo contempla como “la situación social que garantiza a la ciudadanía el pleno ejercicio de todos y cada uno de sus derechos”. Asimismo, se hace hincapié en las connotaciones específicas de dicho concepto en el mundo local:

- En el ámbito local, el concepto de Seguridad va más allá de las infracciones al Código Penal e incluye un amplio abanico de situaciones que sólo son infracciones administrativas o, incluso, que sin llegar a serlo, suponen la alteración del normal desarrollo de la convivencia.

- La seguridad ciudadana, cuando se contempla desde el ámbito local, es un concepto más amplio y sensible que cuando se observa desde ámbitos más lejanos de las comunidades locales.

Desde esta perspectiva estratégica, las Políticas Locales de Seguridad se inspiran en los siguientes principios básicos:

1. Prevención

Tradicionalmente, en nuestro país, a las políticas de prevención se les ha otorgado un papel poco importante en la respuesta del sistema público de Seguridad. Sin embargo, desde la perspectiva estratégica, deben constituir la base fundamental del Sistema Local de Seguridad.

El ámbito local, por su cercanía a los problemas y el carácter plural y generalista de sus servicios, es el más apropiado para desarrollar este principio.

2. Integralidad y transversalidad

La respuesta eficaz a los problemas que suponen la mayor demanda social hacia la Seguridad Local requieren de una actuación integral y transversal, en la que confluya una perspectiva interdisciplinar.

El municipio, como administración prestadora de servicios integrales, es el poder público mejor capacitado para desarrollar este enfoque. Por eso, el impulso de la actuación pública transversal e integral debe constituir una nota característica de la perspectiva estratégica de la seguridad local.



Cariño:
He salido
a denunciarte

25N día internacional contra la violència de gènere

25N 12:00 Lectura de manifiesto elaborado por el Consell de la Dona de Dénia en los bajos del Ayuntamiento.
12:30 Performance en la calle Campos.
22:00 Teatro "Dones en Blau" en el Centro Social. A cargo de la escuela de teatro comarcal de la Marina Alta.

30N 18:00 Mesa redonda: "Cómo actuar ante un caso de violencia de género: programa de actuación policial "ARTEMIS"

3. Proximidad

Los sistemas de seguridad más cercanos a los ciudadanos son los más capacitados para aportar soluciones a los problemas de la seguridad local. Las características del municipio, como administración más cercana, lo convierten en el más adecuado para desarrollar políticas de proximidad.

Dentro de esas políticas, el desarrollo de la Policía de Proximidad sólo puede ser realizado con eficacia a través de las Policías Locales. Pero la Policía de Proximidad supone una nueva concepción del servicio policial (nueva concepción, reforma organizativa, nuevo enfoque de las relaciones con la comunidad, etc.) y no sólo policías andando por los barrios.

4. Participación ciudadana

Los ciudadanos tienen derecho a disponer de cauces de participación para dar su opinión sobre los problemas de seguridad y la gestión que realizan las administraciones y sus cuerpos de policía. Además, las políticas de participación favorecen la confianza de los ciudadanos en el sistema de seguridad y su apoyo a las políticas públicas de seguridad y a la Policía.

Los Consejos de Seguridad, los denominados Pactos Cívicos y las Oficinas Policiales de Atención al Ciudadano, son ejemplo de las políticas de participación ciudadana.

5. Solidaridad con las víctimas de la inseguridad

La víctima del delito debe constituir el centro de la atención pública local a la delincuencia. La rehabilitación de los delincuentes y el apoyo a las víctimas de los delitos no son políticas autónomas, sino que están estrechamente unidas por la interacción de sus efectos: la rehabilitación previene la reincidencia y, por tanto, la nueva victimización, y el apoyo a las víctimas refuerza su confianza en el sistema de seguridad y favorece el apoyo ciudadano a la rehabilitación.

6. No discriminación

La sociedad actual, pero, sobretudo, la sociedad del futuro inmediato, reclama políticas públicas igualitarias, integradoras y no discriminatorias. La seguridad local debe incluir en su actuación estratégica políticas de atención igualitaria y no discriminatoria a colectivos sensibles, como las mujeres, los mayores, los inmigrantes y los homosexuales.

Y este principio, que debe estar muy presente en la relación de los servicios de policía local con su comunidad local, también debe extenderse al propio seno de la policía local, desarrollando estrategias para favorecer mayor igualdad en su composición y la distribución de responsabilidades internas.



7. Cooperación

En un sistema de seguridad plural y complejo, la cooperación intergubernamental e interpolicial tiene gran importancia para desarrollar políticas eficaces.

La política de cooperación debe impregnar a las administraciones y a los Cuerpos de Policía que de ellas dependen. Pero la cooperación no puede basarse en la subordinación de unas instituciones a otras, sino en una colaboración leal, facilitando que la Administración o la Policía que esté en mejores condiciones de realizar una tarea, la desarrolle en cooperación con los demás actores.

Así, los principios de confianza y de lealtad institucional deben presidir las relaciones de cooperación entre Administraciones y Policías. Además, el principio de cooperación debe extenderse también a la colaboración con otros Departamentos municipales, para poder cumplir eficazmente los principios de prevención e integralidad.

8. Modernización

En la sociedad actual, las nuevas tecnologías, forman parte de la vida diaria. La seguridad local, para poder dar respuestas eficaces a los nuevos retos que le demanda la sociedad necesita desarrollar medidas que le permitan participar en los avances tecnológicos. La participación de la seguridad local en los avances tecnológicos debe perseguir un triple enfoque:

- Mejora de la seguridad ciudadana.
- Mejora de la atención a la ciudadanía.
- Mejora de la seguridad policial.

9. Calidad

Por fin, una concepción estratégica de la seguridad local también debe incluir aspectos como: la orientación hacia los ciudadanos; el control de la gestión; la dirección por objetivos; la planificación y la programación; y el desarrollo de prácticas de calidad.

Los ciudadanos receptores de los servicios de seguridad local ya no se conforman con que los servicios de Policía funcionen. Quieren, además, que funcionen bien.

Para concluir, esta perspectiva estratégica de la seguridad local considera que el papel de la Policía Local asume un papel fundamental en el desarrollo de las políticas locales de seguridad, pero teniendo claro que es uno de los instrumentos de esas políticas y no pueden llegar a sustituirlas.

Así, la Policía Local debe constituirse en el servicio impulsor, dinamizador y catalizador de las políticas de prevención, integralidad, proximidad, participación, solidaridad, no discriminación, cooperación, modernización y calidad.

El establecimiento de un sistema de estándares permite establecer una evaluación cualitativa y cuantitativa de la Policía Local, ya que, además de permitir la definición de los puntos fuertes y débiles del servicio y las áreas de mejora, también permite realizar una puntuación cuantitativa, para comprobar el nivel de calidad alcanzado.

Las áreas de evaluación del modelo CECAPOL, así como sus correspondientes apartados son las siguientes:

- Organización y estructura del servicio (22 estándares).
- Gestión estratégica del servicio (18 estándares).
- Gestión de los recursos (69 estándares).
- Gestión de la movilidad, seguridad vial y normativa municipal (43 estándares).
- Cooperación intramunicipal e interinstitucional (13 estándares).
- Relaciones con la comunidad y políticas de prevención y solidaridad (16 estándares).
- Gestión de la mejora continua (19 estándares).

La evaluación de cada estándar se realiza a través de un cuestionario individualizado que garantiza la máxima imparcialidad y objetividad en los procesos de auditoría y certificación. Cada área tiene una valoración global máxima de 100 puntos, de tal forma que cada una de ellas representa el mismo valor en importancia dentro del modelo. Por tanto, la puntuación máxima que se podría obtener, si se cumplieran todos y cada uno de los estándares de calidad serían 700 puntos.

En ocasiones y por muy diversos motivos, como podría ser la solicitud de certificación de una unidad que integra un determinado servicio de Policía Local, o cuando el estándar no se corresponde con la normativa jurídico-legal existente en una Comunidad Autónoma, habrá estándares que serán considerados como no aplicables. En estos supuestos, el estándar se califica bajo el concepto de “No Aplica” y, por lo tanto, no se tiene en cuenta en la ponderación del apartado del que forma parte, y no afectará –ni positiva, ni negativamente- a la evaluación. No obstante, siempre deberá justificarse adecuadamente el motivo de su exclusión.

El sistema CECAPOL ha establecido dos tipos distintos de certificado para los servicios de Policía Local: la acreditación, que supone el cumplimiento de determinados requisitos y estándares de calidad, y la certificación, que implica el cumplimiento de un nivel superior de requisitos y estándares.

Para garantizar la coherencia y solidez del sistema el modelo CECAPOL ha establecido dobles condiciones para la consecución de sus certificados, según se trate de la acreditación o de la certificación.

- Por un lado, la obtención de un determinado número mínimo de puntos: 300, para la acreditación y 400, para la certificación.

- Por otro lado, el cumplimiento obligatorio de determinados estándares: los 55 denominados “Estándar Requisito de Acreditación” (ERA), en el caso de la acreditación; y el cumplimiento del 100% de los estándares ERA, junto, al menos, el 90% de los 30 estándares denominados “Estándar Requisito de Certificación” (ERC).

El certificado tiene una validez bienal, sin necesidad de revisión intermedia. No obstante, el órgano certificador se reserva la facultad de realizar las inspecciones que estime oportunas durante la vigencia del certificado. Para la renovación de la certificación, será necesario superar una nueva auditoría evaluadora.

Los correspondientes certificados de acreditación o certificación de Calidad en los Servicios de Policía Local serán otorgados por la Asociación para la Calidad de la Seguridad Local (ACSL), en su caso, con la participación de otras instituciones competentes y autorizadas, como las Comunidades Autónomas. La ACSL agrupa a Jefes y Mandos de los Servicios de Policía Local y a otros responsables municipales de seguridad que gozan de gran reconocimiento y prestigio en nuestro país, entre los que se encuentran los Jefes de Policía Local de Valladolid, A Coruña, Girona, Alcobendas, Fuenlabrada, Dénia, Huesca, Aranjuez, etc. y los máximos responsables de organizaciones no gubernamentales muy ligadas a la seguridad local, como la Academia Internacional de Seguridad Vial.

En definitiva, el modelo de Calidad para los Servicios de Policía Local puede suponer importantes mejoras para los Servicios de Policía Local, que pueden resumirse en los siguientes aspectos:

- Impulsa el cumplimiento de la normativa legal por el Ayuntamiento y el Servicio de Policía Local.

- Contribuye al diseño y desarrollo del Proyecto Municipal de Seguridad, partiendo del diagnóstico de los problemas locales.

- Mejora la organización y estructura del Servicio y facilita la optimización de sus recursos humanos y materiales.

- Favorece una gestión estratégica de la seguridad local y un sistema de dirección más eficaz, para conseguir los objetivos municipales.

- Potencia la corresponsabilidad intergubernamental, interpolicial e interdepartamental para dar soluciones más eficaces a los problemas.

- Promueve el trabajo en coalición con el tejido social y la participación ciudadana, para dar más legitimidad y apoyo a la actuación local.

- Fomenta un mejor clima laboral, la motivación profesional y unas relaciones laborales más positivas en el Servicio de Policía Local.

- Apoya la modernización del Servicio de Policía Local y su renovación tecnológica.



artemis

DÉNIA

igualdad
seguridad
libertad
vida



Unidad contra la
violencia de género
AJUNTAMENT DE DÉNIA

7.3.1. Banco de Buenas Prácticas.

No está de más destacar algunas prácticas desarrolladas en otros Cuerpos de Policía Local que ejemplifican la tendencia a la mejora y que pueden servir en un futuro más o menos cercano como inspiración y de posible aplicación en el Cuerpo de Policía Local de Dénia:

- **Programa “vacaciones tranquilas” de Fuenlabrada:** La experiencia se inició en el año 1999 en Fuenlabrada; pero, en la actualidad, con distintas denominaciones: “Vacaciones tranquilas”, “Vacaciones seguras”, “Disfruta: nosotros nos encargamos”.... numerosos Servicios de Policía Local de la Comunidad de Madrid (Alcobendas, Rivas Vaciamadrid, Humanes, Algete, etc.) están desarrollando un Programa de Actuación que persigue ofrecer a sus vecinos y comerciantes un plus de servicio y protección a las casas y tiendas cerradas durante los periodos vacacionales.

- **Grupo Diana de la Policía Local de Sevilla:** El denominado Grupo Diana es un servicio de la Policía Local de Sevilla que tiene como objetivo la atención especializada a mujeres víctimas de malos tratos. El servicio se creó en noviembre de 2002 y, en sus pocos años de existencia, ya ha recibido diferentes reconocimientos, como los premios “Amuvi”, “Clara Campoamor”, “Cava” y el de las Jornadas de Abogados especializados en Violencia de Género. Este servicio sirvió de referencia para la creación del grupo Artemis.

- **El servicio de alteraciones documentales de la Policía Local de San Fernando de Henares:** se inició con la formación necesaria por varios componentes de la Policía Local, para actuar eficazmente en relación a la documentación de los conductores extranjeros. El inicio de las intervenciones en esta materia coincidía en el tiempo con el aumento de la población inmigrante en nuestra región, por lo que cada vez era mas variado el origen de los titulares de los documentos. Documentación procedente de países como Ghana, Malí, Costa de Marfil, Senegal, etc. y otros de reciente constitución, como los surgidos tras el conflicto de los Balcanes (Croacia, Macedonia, Eslovenia, etc.).

- **El programa integral contra la violencia hacia las mujeres de Fuenlabrada.**

- **Programa “Comercio seguro, Murcia segura”.**

- **Las Unidades de Investigación Criminal de la Policía Municipal de Bilbao.**

- **Policía Local de Aranjuez: una forma original de hacer educación vial.** Un ejemplo también atractivo es la de “Pequeños Policías” de la Policía Local de Catarroja (Valencia).

- **La “Acción Positiva” para favorecer el ingreso de las mujeres en la Policía Local.**

- **“L’Hospitalet por el civismo”.**

- **El “Diseño Seguro” en Leiderdorp.**

- **Webpol: entorno virtual de formación de Policías Locales Europeas:** promovido por la Policía Local de Valencia.

- **Programa de colaboración vecinal de la Policía Local de Teulada.**

Campanya de prevenció del soroll en ciclomotors

Campaña de prevención del ruido en ciclomotores

Evita't mals de cap



PREGUNTA AL TEU MECÀNIC



**T'AGRADA EL SOROLL
QUAN ESTÀS MALALT,
DORMINT O ESTUDIANT?**



**I QUAN VOLS VORE
LA TV O PARLAR PER
TELÈFON?**



Informa't al 96 578 0190
o a les oficines de la **Polícia Local de Dénia**



AJUNTAMENT DE DÈNIA
REGIDORIA DE TRÀNSIT I MOBILITAT

Col·labora:



7.4. MEJORA DE LA SEGURIDAD LOCAL:

Hasta el momento, desde el Ayuntamiento de Dénia hemos realizado las siguientes actuaciones:

- Adhesión al Forum Español para la Prevención y la Seguridad Urbana. Es una asociación formada por municipios españoles para la defensa y promoción de políticas públicas de prevención y seguridad. Se encuentran ciudades como Barcelona, Sevilla, Valencia, Castellón, Zaragoza, o también la FEMP. Es la representante del Foro Europeo de Seguridad Urbana.

- Suscripción del Convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Dénia y el Ministerio del Interior en materia de seguridad. Para la mejora de la coordinación, intercambio de información, mejora de la seguridad ciudadana y vial.

- Mejora de la colaboración policial entre CNP-PLD. A través de reuniones semanales entre ambos Jefes (levantando actas de coordinación); a través de reuniones de mandos intermedios de CNP y PLD (para cuestiones relativas a partidos de fútbol en 2ªB o Copa del Rey; violencia de género; seguridad ciudadana); y controles conjuntos diarios (intercambio de información diario entre oficiales y coordinadores). Colaboración en los Planes del Ministerio del interior de menudeo de droga en locales de ocio y centros escolares, participación en charlas escolares.

- Profundización de la seguridad vial, la prevención y la educación: agentes de escuela (tutores en centros escolares), prácticas de seguridad vial, charlas sobre drogas, violencia de género, policía, etc.

Al hilo de este trabajo, hay que poner en marcha las siguientes herramientas de planificación:

- Confección del Plan Local de Seguridad de Dénia. En particular, interesa crear la figura del Observatorio del Riesgo, y trabajando políticas públicas de proximidad y resolución de conflictos.

- Creación de un gabinete de prensa y un portavoz de la Policía, para el acercamiento del Cuerpo a los medios de comunicación y una mejor imagen en los medios y vecin@s. Preparación de campañas divulgativas (radio, prensa, televisión, internet). De momento, ya se está realizando en la cadena SER un programa de radio quincenal donde el Jefe de Policía trata temas que interesan a los vecin@s: accidentes de tráfico, contaminación acústica, trabajo policial en centros escolares, violencia de género.

- En el ámbito de la seguridad vial: en 2009 se organizarán en Dénia las jornadas nacionales de monitores de seguridad vial, se preparará la adhesión a la carta europea de seguridad vial por el Ayuntamiento de Dénia (a partir de 2010).

Todas estas iniciativas correrán paralelas al despliegue de la Unidad de Distritos y Proximidad del Cuerpo de Policía Local de Dénia que de los 20 agentes ahora existentes, se duplicará en los próximos 2 años.

Dentro de la idea global de Policía Comunitaria, como programa de prevención criminal, se actuará creando a medio plazo una Oficina de Mediación Policial.

8

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS



- GARLAND, D., *“La cultura del control. Crimen y orden social en la sociedad contemporánea”*, Gedisa editorial, Barcelona, 2001.

- GÓMEZ MONTEJANO, A.J., *“La imagen policial. El jefe de Policía ante la Prensa”*, editorial Reus, Madrid, 1999.

- MARTÍNEZ ESPASA, J., *“Ensayo sobre la investigación de los delitos menores por los Cuerpos de Policía Local”*, Generalitat Valenciana, Valencia, 2006.

- MUINELO ALARCÓN, G. (et alii), *“La Policía Local. Veinticinco años al servicio de los ayuntamientos democráticos”*, Castilla Ediciones, Valladolid, 2005.

- PEIRÓ SILLA, J.M., *“Psicología de la organización”*, 2 tomos, 5ª edición, UNED, Madrid, 1992.

- SÁNCHEZ RAMÍREZ, M., *“Fundamentos históricos y constitucionales de las Policías Locales”*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2005.

- SKOGAN, W., *“Fairness and effectiveness in policing. The evidence”*, National Research Council, Washington, 2004.

- VV.AA., *“La formación policial”*, Revista Catalana de Seguridad Pública nº 1, octubre 1997, Generalitat de Catalunya, Barcelona, 1997.

Anexo I: FICHAS DE PLANES OPERATIVOS



FICHA OPERATIVA 1: NUEVAS TECNOLOGIAS	
Órgano responsable	Jefatura del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Dénia.
Dirección	Intendente Principal - Jefe
Coordinación	Inspector
Comisión del proyecto	Jefe del Departamento de Informática, Jefe del Cuerpo de Policía Local, Inspector del Cuerpo de Policía Local, técnico de TEINSA.
Areas y servicios implicados	Informática, Policía Local (Gobernación)
Objetivos	Crear un sistema global de comunicaciones y trasvase de información ágil y rápido, así como más seguro, articulando los medios técnicos adecuados para la labor de transmisiones, informes, y gestión de toda la información del departamento.
Contenidos	1.- Plan de renovación de la red de transmisiones (red TETRA). 2.- Plan de renovación de la gestión de multas e informes (EUROCOP). 3.- Plan de implantación de terminales PDA's en el trabajo diario. 4.- Plan de implantación de tablet pc's en vehículos policiales.
Acciones	1.- Diseño del proyecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local. 2.- Comunicación del proyecto a la Concejalía Delegada de Gobernación. 3.- Constitución de los equipos de trabajo, coordinación y dirección. 4.- Diagnóstico del estado de la infraestructura. 5.- Ejecución de los planes. 6.- Evaluación de los planes. 7.- Revisión y mejora.
Puntos críticos	1.- Integración de todos los programas y sistemas de forma óptima. 2.- Coordinación de los diferentes implicados. 3.- Adaptación de los usuarios-clientes de los nuevos medios técnicos (formación y uso diario).
Programación	1.- Plan de renovación de las transmisiones: junio 2008-diciembre 2008. 2.- Plan de renovación de la gestión de multas e informes: junio 2007-marzo 2008. 3.- Plan de implantación de terminales PDA's en el trabajo diario: enero 2009-diciembre 2009. 4.- Plan de implantación de tablet pc's en vehículos policiales: enero 2009-diciembre 2009.
Estado de ejecución	Finalizado el plan de renovación de la gestión de multas e informes, y en estado inicial el plan de renovación de la red de transmisiones.

FICHA OPERATIVA 2: FORMACIÓN CONTÍNUA	
Órgano responsable	Jefatura del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Dénia.
Dirección	Intendente Principal - Jefe
Coordinación	Inspector
Comisión del proyecto	Jefe del Cuerpo de Policía Local, Intendente, agente coordinador.
Áreas y servicios implicados	Policía Local (Gobernación)
Objetivos	Desarrollar una formación continua complementaria a la elegida por los miembros del Cuerpo, incidiendo sobre temas que la Jefatura entiende especialmente adecuados para el beneficio del colectivo: atención al público (idiomas, técnicas de comunicación, gestión de información), técnicas operativas (táctica policial), conducción de vehículos (motocicletas y turismos), atención al turista y servicio de proximidad y barrio.
Contenidos	1.- Plan de formación anual de la Jefatura.
Acciones	1.- Diseño del proyecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local. 2.- Comunicación del proyecto a la Concejalía Delegada de Gobernación. 3.- Constitución de los equipos de trabajo, coordinación y dirección. 4.- Diagnóstico del estado de la infraestructura. 5.- Ejecución de los planes. 6.- Evaluación de los planes. 7.- Revisión y mejora.
Puntos críticos	Adecuación de las diferentes acciones formativas con el servicio operativo en la calle para que no se vea perjudicado.
Programación	Preparación del plan: octubre-diciembre 2008. Ejecución del plan: enero-diciembre 2009.
Estado de ejecución	En preparación para dar inicio en enero de 2009.

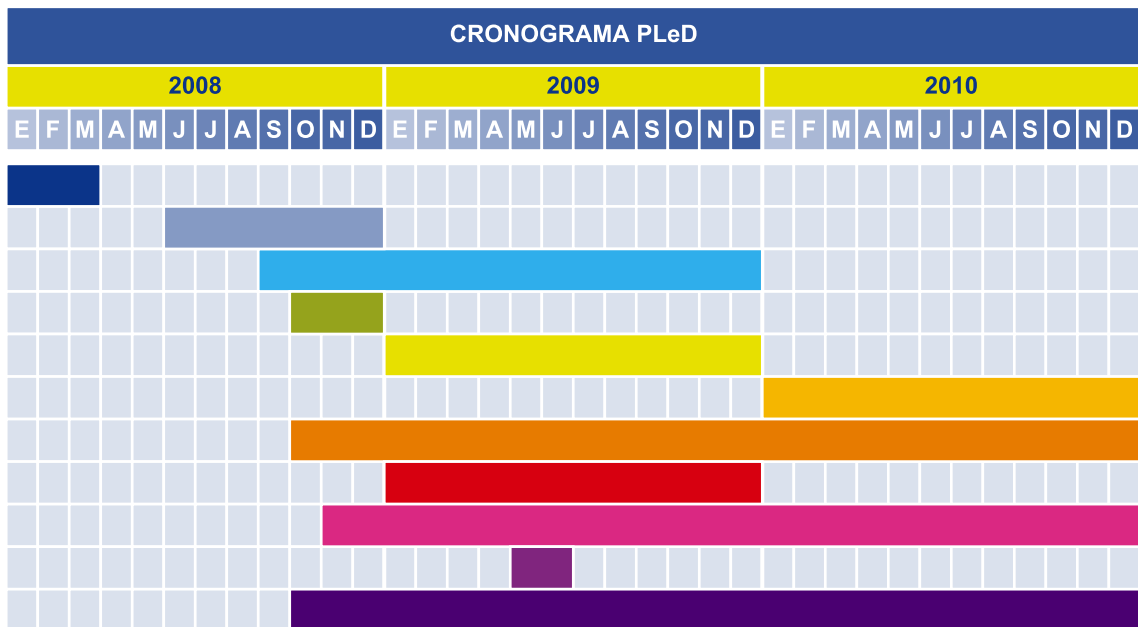
FICHA OPERATIVA 3: CALIDAD DE LOS SERVICIOS POLICIALES	
Órgano responsable	Jefatura del Cuerpo de Policía Local del Ayuntamiento de Dénia.
Dirección	Intendente Principal - Jefe
Coordinación	Inspector
Comisión del proyecto	Jefe del Cuerpo de Policía Local, Intendente, agente coordinador, técnicos de calidad.
Areas y servicios implicados	Cuerpo de policía local.
Objetivos	La implantación de un sistema de calidad policial que convierta a la Policía Local en un servicio impulsor, dinamizador y catalizador de políticas de prevención, integralidad, proximidad, participación, solidaridad, no discriminación, cooperación, modernización y calidad.
Contenidos	1.- La acreditación de la unidad contra la violencia de género Artemis. 2.- La acreditación de la unidad de Distritos. 3.- Acreditación del resto de unidades del Cuerpo de Policía Local. 4.- La certificación de calidad del Cuerpo de Policía Local.
Acciones	1.- Diseño del proyecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local. 2.- Comunicación del proyecto a la Concejalía Delegada de Gobernación. 3.- Contratación de una empresa especializada en la implantación del sistema de calidad CECAPOL. 4.- Constitución del equipo de trabajo, coordinación y dirección. 5.- Diagnóstico del estado de la unidad a acreditar. 6.- Implantación de la calidad en la unidad. 7.- Ejecución. 8.- Evaluación. 9.- Revisión y mejora.
Puntos críticos	1.- La asimilación de los nuevos conceptos de calidad, la interiorización de la cultura de la calidad. 2.- La cohesión (coordinación, posibles fricciones, etc.) de la organización en su conjunto durante la implantación de calidad de cada unidad.
Programación	Inicio con la unidad de Artemis: septiembre 2008-diciembre 2009.
Estado de ejecución	Ahora se encuentra en fase de proyecto por parte de la Jefatura.
Equipos específicos	Equipo específico de coordinación de actuaciones con servicios sociales, sanidad, juzgado de violencia sobre la mujer, y cuerpo nacional de policía.



FICHA OPERATIVA 4: PLAN LOCAL DE SEGURIDAD	
Órgano responsable	Jefatura del Cuerpo de Policía Local.
Dirección	Intendente Principal - Jefe
Coordinación	Inspector
Comisión del proyecto	Intendente Principal - Jefe, Inspector, Concejal Delegado de Gobernación, técnicos de empresa.
Areas y servicios implicados	Policía Local (Gobernación)
Objetivos	1.- Mejora de la seguridad pública y prevención de riesgos. 2.- Adecuación del servicio público de seguridad a la demanda social y proximidad a los ciudadanos. 3.- Eficacia de la acción pública. 4.- Eficiencia en la organización y la prestación de servicios. 5.- Diagnóstico, planificación y evaluación de las actuaciones. 6.- Corresponsabilidad de cuerpos, servicios, organismos y ciudadanos con la seguridad pública. 7.- Comunicación, coordinación y colaboración recíproca. 8.- Implicación y participación activa. 9.- Iniciativa. 10.- Transparencia e información al ciudadano.
Contenidos	Plan Local de Seguridad de Dénia.
Acciones	1.- Diseño del proyecto por la Jefatura del Cuerpo de Policía Local. 2.- Comunicación del proyecto a la Concejalía Delegada de Gobernación. 3.- Contratación de una empresa especializada en la elaboración de Planes Locales de Seguridad. 4.- Constitución de los equipos de trabajo, coordinación y dirección. 5.- Diagnóstico del estado de la seguridad municipal. 6.- Elaboración del Plan. 7.- Ejecución del Plan. 8.- Evaluación del Plan. 9.- Revisión y mejora.
Puntos críticos	1.- Coordinación entre Cuerpos Policiales. 2.- Coordinación entre otras Administraciones y Departamentos.
Programación	1.- Diagnóstico inicial: octubre 2008-diciembre 2009. 2.- Estudios técnicos, inicio de la redacción del Plan: enero 2010.
Estado de ejecución	Inicio en Octubre 2008.
Notas	Es interesante contemplar la figura del Observatorio del Riesgo.
Equipos específicos	Grupo de trabajo con el Cuerpo Nacional de Policía y Guardia Civil.

Anexo II: CRONOGRAMA PLed





- Plan de renovación de gestión de multas e informes (EUROCOPI)
- Plan de renovación de transmisiones (red TETRA)
- Implantación del sistema de calidad CECAPOL en la unidad Artemis
- Diseño y planificación del Plan de Formación Continua de Jefatura
- Desarrollo del Primer Plan de Formación Continua de Jefatura
- Desarrollo del Segundo Plan de Formación Continua de Jefatura
- Inicio de la confección del Plan Local de Seguridad de Dénia
- Implantación de terminales PDA's y tablet pc's en el trabajo policial
- Construcción de la Comisaría Conjunta PLD-CNP
- Jornadas nacionales de monitores de seguridad vial
- Despliegue y crecimiento de plantilla hasta cumplir la ratio

PL^eD

2008 > 2010



Plan Estratégico de Actuación
del Cuerpo de Policía Local
del Ayuntamiento de Dénia



JOSÉ MARTÍNEZ ESPASA
Intendente Principal-Jefe
jmartineze@ayto-denia.es